

Diretriz Direitos humanos

Diretrizes do Smiths Group | Ética 11.4 | Diretriz obrigatória

A diretriz

O Smiths Group plc (Smiths) interpreta como delito condenável qualquer violação dos direitos humanos. A conduta que explora os trabalhadores ou lhes nega os direitos e benefícios aos quais têm direito legal é totalmente inconsistente com os valores e diretrizes da Smiths, e não será tolerada. Respeitamos todos os direitos humanos reconhecidos internacionalmente em todas as operações da Smiths. Reconhecemos a importante responsabilidade que temos em relação aos direitos humanos e apoiamos a visão de um mundo onde todos possam desfrutar de seus direitos humanos universais.

A Diretriz de Direitos Humanos da Smiths é guiada pelos princípios internacionais de direitos humanos incluídos na Declaração Universal dos Direitos Humanos, na Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e nos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos. Aderimos às leis e regulamentos nacionais em cada mercado no qual operamos. Onde a Smiths enfrenta conflitos entre direitos humanos internacionalmente reconhecidos e leis nacionais, a empresa seguirá processos que buscam maneiras de honrar os princípios dos direitos humanos internacionais.

A Smiths está comprometida em operar de acordo com os mais elevados padrões éticos, o que inclui garantir que suas operações, fornecedores, contratados, subcontratados e qualquer outra pessoa em sua cadeia de abastecimento, incluindo quaisquer agentes de recrutamento ou outros fornecedores de mão de obra (temporária ou não) (coletivamente “agentes de recrutamento”) compartilhem nosso compromisso com os direitos humanos e estejam livres de práticas associadas a violações de tais direitos. Esta diretriz se aplica a todas as pessoas que trabalham para a Smiths ou em nome da Smiths, incluindo funcionários de subsidiárias e afiliadas da Smiths mundialmente e joint ventures onde a Smiths tem participação majoritária, trabalhadores temporários, trabalhadores destacados, voluntários, estagiários, contratados e representantes de terceiros (referidos nesta diretriz como Colaboradores).

A segurança e o bem-estar dos trabalhadores em nossa cadeia de abastecimento são importantes para a Smiths. Nosso Código de Fornecedores define nossas expectativas em relação ao respeito aos direitos humanos, incluindo direitos trabalhistas, dos trabalhadores em nossa cadeia de abastecimento estendida. Espera-se que todos os fornecedores e suas instalações, incluindo subcontratados, cumpram esses padrões. Em joint ventures em que a Smiths não exerce controle geral, os líderes e gerentes dessas

unidades são fortemente encorajados a adotar os mesmos padrões ou padrões semelhantes. Se surgirem problemas de direitos humanos em joint ventures , trabalharemos ativamente com os líderes empresariais para abordar e corrigir esses equívocos.

Os colaboradores da Smiths devem relatar qualquer violação real ou potencial da diretriz, seja pela Smiths ou por terceiros. O relatório deve ser feito ao seu supervisor imediato, ao RH ou através da linha direta Speak Out da Smiths em: Speakout@smiths.com. A linha direta Speak Out da Smiths está disponível para todos os parceiros de negócios da Smiths, incluindo fornecedores, agentes distribuidores e todos os outros parceiros de negócios (membro ou não da equipe de colaboradores da Smiths), conforme estabelecido em nosso Código de Fornecedores. A Smiths também opera um procedimento de reclamação eficaz para garantir que os colaboradores possam apresentar queixas sem sofrer qualquer prejuízo ou retaliação de qualquer tipo. A diretriz pode ser acessada na página de políticas do Grupo e na página de Ética e Conformidade da intranet do Smiths Group.

Devido à natureza do nosso negócio, estamos concentrando nossos esforços nos direitos humanos relacionados às condições de trabalho, conforme descrito abaixo. A Smiths, no entanto, reconhece que outros direitos humanos podem se tornar maiores prioridades ao longo do tempo e revisaremos regularmente nossas áreas de foco por meio da devida diligência contínua dos direitos humanos.

Esta diretriz abrange as seguintes práticas que protegem os direitos humanos dos colaboradores:

1. Erradicação do trabalho forçado/involuntário
2. Erradicação do trabalho infantil
3. Tratamento humanizado no local de trabalho
4. Igualdade no local de trabalho/erradicação do preconceito
5. Direito a um salário-mínimo
6. Direito a horas de trabalho razoáveis e férias
7. Liberdade de associação
8. Local de trabalho seguro e saudável
9. Hospedagem segura e saudável, se forem fornecidas acomodações aos funcionários

1. Erradicação do trabalho forçado ou involuntário

Os colaboradores não devem estar sujeitos a qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório ou trabalho prisional em regime de servidão ou involuntário. Eles terão a liberdade de rescindir seu contrato de trabalho a qualquer momento, sem penalidade, com aviso prévio não superior ao especificado em seu contrato de trabalho ou, se não especificado em seu contrato de trabalho, com aviso prévio razoável. Sob nenhuma circunstância deduções salariais de qualquer tipo serão usadas para forçar os colaboradores a continuarem trabalhando para a Smiths. Nenhum membro da equipe de colaboradores da Smiths deve ser obrigado a trabalhar como medida disciplinar e sob nenhuma

circunstância os funcionários que são trabalhadores migrantes serão ameaçados de denúncia às autoridades para coagi-los a aceitar ou manter um vínculo empregatício na Smiths.

1.a. Contratos de trabalho: Os colaboradores devem receber termos e condições do vínculo empregatício por escrito, claros e transparentes, que incluem remunerações, quaisquer deduções legalmente permitidas, horas de trabalho, folgas e outras condições de trabalho. Os principais termos e condições do vínculo empregatício devem sempre ser acordados antes que o colaborador comece a trabalhar na Smiths. Os contratos devem ser sempre redigidos em uma linguagem compreendida pelo colaborador, devendo ser incluída uma cláusula de rescisão contratual.

1.b. Taxas e depósitos de recrutamento: Sob nenhuma circunstância os colaboradores serão cobrados por qualquer taxa ou outros custos relacionados ao seu recrutamento para trabalhar na Smiths, seja direta ou indiretamente. Quaisquer taxas de recrutamento serão pagas pela Smiths. Além disso, a equipe de colaboradores não será obrigada a fazer depósitos ou pagamentos de segurança em nenhum momento para a Smiths ou qualquer agência de recrutamento da Smiths. A Smiths deve adicionar as devidas restrições aos seus contratos com agências de recrutamento (no momento da revisão ou renovação desses contratos) e tomar outras medidas conforme necessário para evitar violações desta disposição.

1.c. Empréstimos e adiantamentos: Ocasionalmente, e em circunstâncias limitadas, a Smiths, a seu critério absoluto, pode fazer empréstimos a funcionários (por exemplo, para o pagamento de passagens em viagens específicas). Sob nenhuma circunstância os colaboradores serão forçados a trabalhar para pagar uma dívida à Smiths ou a qualquer agência de quem a Smiths obtém mão de obra.

1.d. Guarda de documentos pessoais: A Smiths proíbe estritamente o confisco ou retenção de passaportes ou outros documentos de identidade pessoal ou de viagem pertencentes aos colaboradores. Sob nenhuma circunstância a retenção de documentos de identidade pessoal será usada para forçar um membro da equipe de colaboradores a continuar trabalhando direta ou indiretamente para a Smiths. Só é permitido à Smiths, ou a um subcontratado que fornece mão de obra à Smiths, tomar a custódia dos documentos de identidade de um colaborador mediante a solicitação deste membro (por exemplo, para fins de segurança) ou manter uma cópia para fins administrativos, desde que esses documentos sejam devolvidos imediatamente a esse colaborador a seu pedido.

1.e. Liberdade de locomoção: a locomoção do colaborador não deve ser injustificadamente restringida. Os colaboradores não devem ser fisicamente restringidos ou confinados ao local de trabalho ou acomodação fornecida pela Smiths ou por qualquer um de seus subcontratados, nem devem ser adotadas medidas coercitivas para restringir a liberdade de locomoção de qualquer membro da equipe de colaboradores. Para evitar dúvidas, qualquer restrição de locomoção aplicada por motivos de segurança (por exemplo, em casos em que um funcionário esteja trabalhando em uma zona de guerra) não deve violar esta diretriz.

2. **Erradicação do trabalho infantil:** A Smiths não empregará indivíduos que tenham menos de 16 anos de idade. A Smiths exige que seus subcontratados não façam uso do trabalho de colaboradores com menos de 16 anos de idade nos serviços fornecidos à Smiths. Se uma empresa Smiths, ou a legislação de qualquer país no qual essa pessoa esteja empregada, estabeleceu um limite de idade superior a 16 anos, esse limite será aplicado. A Smiths tomará as medidas razoáveis para se certificar da idade do colaborador antes do início de seu trabalho na Smiths. Se menores de 18 anos estiverem empregados, não devem realizar trabalhos que sejam mental, física, social ou moralmente perigosos ou prejudiciais ou que interfiram em sua escolaridade, privando-os da oportunidade de frequentar a escola.
3. **Tratamento humanizado no local de trabalho:** A Smiths e qualquer agência de recrutamento que trabalhe em nome da Smiths (em circunstâncias nas quais o colaborador seja empregado pela agência de recrutamento) deve tratar todos os funcionários e membros da equipe de colaboradores com dignidade e respeito. O local de trabalho da Smiths deve estar sempre livre de qualquer forma de tratamento severo ou desumano. Nem a Smiths nem seus agentes de recrutamento (em circunstâncias nas quais os colaboradores são empregados por um agente de recrutamento) devem praticar qualquer medida disciplinar desumana, incluindo punição corporal, coerção mental ou física, assédio, intimidação ou abuso verbal dos funcionários, tampouco aplicarão sanções que resultem em trabalho compulsório. O uso ou ameaça de violência física, assédio e intimidação contra um membro da equipe de colaboradores ou sua família ou associado próximo é estritamente proibido e a Smiths deve garantir que nenhum procedimento disciplinar seja realizado, exceto de maneira adequada, de acordo com a lei, e por motivos comerciais legítimos.
4. **Igualdade no local de trabalho/erradicação do preconceito:** Os colaboradores serão tratados de forma justa e igualitária, sem discriminação ou preconceito com base na nacionalidade ou status legal (o que também se aplica a qualquer pessoa envolvida no processo de recrutamento). A Smiths não deve se envolver ou apoiar, e deve adotar as medidas razoavelmente necessárias para impedir que agências de recrutamento se envolvam em quaisquer práticas discriminatórias ou tendenciosas no recrutamento, remuneração, acesso a treinamento, promoção, rescisão ou aposentadoria com base no gênero (incluindo reatribuição de gênero), estado civil, situação familiar, crença religiosa, deficiência, idade, motivos raciais (raça, cor, nacionalidade ou origem étnica, incluindo participação na comunidade de viajantes), informações genéticas, status de veterano, gravidez, orientação sexual, dependentes, doença, escolaridade, classe social, participação sindical e/ou visão política ou quaisquer outras características protegidas pela legislação aplicável. Em particular, é dada atenção aos direitos dos trabalhadores mais vulneráveis à discriminação. Os cidadãos do país não serão tratados de forma mais favorável do que os trabalhadores migrantes (incluindo, em relação à remuneração, benefícios e hospedagem).
5. **Direito a um salário-mínimo:** Todos os colaboradores da equipe receberão, pelo menos, o salário-mínimo exigido pela legislação aplicável e os benefícios exigidos por lei. Os salários serão pagos diretamente em suas contas bancárias sem deduções (além das deduções exigidas por lei), como

deduções de imposto de renda ou deduções feitas com o acordo prévio das partes que não sejam incomuns ou irracionais. Os salários devem ser pagos em intervalos regulares de acordo com os termos do vínculo empregatício dessa pessoa. Nem a Smiths nem qualquer agência através da qual a Smiths fornece mão de obra buscará o controle dos ganhos dos colaboradores ou de suas contas bancárias. Sob nenhuma circunstância os salários serão deduzidos como medida disciplinar.

6. **Direito a horas de trabalho razoáveis e férias:** A Smiths deve cumprir a legislação aplicável sobre horas de trabalho e direito a férias. Exceto quando a legislação aplicável exigir ou permitir de outra forma, a empresa espera que as horas de trabalho padrão não excedam 48 horas por semana e as horas extras não excedam 12 horas por semana. Da mesma forma, a Smiths observará todos os períodos de descanso exigidos pela legislação aplicável ou pelas diretrizes da Smiths.
7. **Liberdade de associação:** A Smiths respeita os direitos dos colaboradores à liberdade de associação e deve cumprir as leis aplicáveis que regem os direitos dos trabalhadores de se associar livremente, formar sindicatos ou outras organizações trabalhistas e/ou fazer um requerimento coletivamente à Smiths sobre os termos do vínculo empregatício e condições de trabalho. A Smiths não punirá nem retaliará qualquer colaborador que pretenda exercer seus direitos à liberdade de associação, incluindo associação a qualquer sindicato ou organização trabalhista ou participação em quaisquer outras atividades legalmente protegidas. A Smiths não procurará controlar, direta ou indiretamente, qualquer sindicato ou organização trabalhista que os colaboradores busquem criar ou passar a integrar. A Smiths não deve exigir que os colaboradores se juntem a qualquer sindicato ou organização trabalhista em particular, exceto na medida em que tal associação seja exigida pela legislação aplicável ou por acordo de trabalho negociado coletivamente com tal sindicato ou organização trabalhista.

7.a. Barganha coletiva: A Smiths se envolverá em negociações de boa-fé com qualquer sindicato, organização trabalhista ou outro representante da equipe de colaboradores autorizado e legalmente reconhecido quanto aos termos de vínculo empregatício e outras condições de trabalho, e tomará as medidas necessárias para ajudar a garantir que as agências de recrutamento se envolvam de maneira semelhante em negociações de boa-fé. A Smiths não se envolverá ou apoiará qualquer prática trabalhista injusta ou outra conduta destinada a intimidar ou coagir qualquer colaborador a se envolver em atividades legalmente protegidas relacionadas a qualquer negociação coletiva ou ação coletiva de trabalho.

8. **Local de trabalho seguro e saudável:** A Smiths deve proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável para os colaboradores e deve tomar medidas eficazes para prevenir potenciais acidentes e lesões à saúde e bem-estar dos colaboradores, minimizando, na medida do razoavelmente praticável, e em cooperação com todos os membros, as causas dos perigos inerentes ao local de trabalho. Todos os colaboradores deverão: (i) receber instruções de segurança e saúde específicas ao trabalho durante o curso de seu vínculo empregatício na Smiths; e (ii) ter acesso a instalações sanitárias limpas e água potável.

9. **Hospedagem segura e saudável:** A residência obrigatória em residências operadas por empregadores ou recrutadores não será uma condição do vínculo empregatício. Qualquer acomodação fornecida aos colaboradores deve ser segura e atender a padrões razoáveis de hospedagem, devendo incluir a garantia de que o número de ocupantes forneça privacidade razoável e seja satisfatoriamente seguro e higiênico. A acomodação deve atender à legislação local de saúde, segurança e planejamento, outras leis relevantes e diretrizes da Smiths.

A Smiths desenvolveu sua primeira diretriz de direitos humanos em 2018 sob o patrocínio da liderança de Recursos Humanos, Ética e Conformidade. A diretriz foi revisada em 2022. As diretrizes da Smiths são atualizadas para considerar as novas questões manifestadas e a crescente conscientização e familiaridade dentro do negócio sobre os impactos de nossas decisões nos direitos humanos. As diretrizes são atualizadas para mantê-las vivas e atuais, e garantir que sejam comunicadas regularmente.

Outras diretrizes relevantes

Código de ética empresarial da Smiths
Código do fornecedor da Smiths
Diretriz de vínculo empregatício justo da Smiths
Diretriz de recrutamento
Diretriz do agente de recrutamento